

## **BANCO DE INNOVACIÓN EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS**

### **TÍTULO**

**Proyecto Disraeli para fomentar el talento en la organización**

### **INFORMACIÓN INICIAL:**

#### **PROBLEMA:**

El talento de las personas que componen una organización es desaprovechado en muchas ocasiones por unas estructuras rígidas, pero muchas otras por no ser conocido por la propia organización. Las personas han dejado de ser el centro de la organización.

#### **SOLUCIÓN GLOBAL:**

Crear una cadena de excelencia, donde se resalte a la persona y su talento frente a la organización y al resto de compañeros. Se ha denominado Disraeli, ya que este proyecto hace suya una de las máximas del político inglés: “Lo mejor que podemos hacer por otro no es sólo compartir con él nuestras riquezas, sino mostrarles las suyas” [Benjamin Disraeli].

#### **COSTE APROXIMADO:**

Tiene cero costes de implantación y mantenimiento.

### **TERRITORIO:**

Provincia de Alicante.

### **PÚBLICO DESTINATARIO:**

Esta acción va dirigida a los empleados públicos que prestan sus servicios en Alicante y provincia.

### **ENTIDAD QUE LA HA LLEVADO A CABO:**

Departamento de Formación de la Diputación Provincial de Alicante.

## **DESCRIPCIÓN DE LA POLÍTICA O PROGRAMA:**

El Proyecto Disraeli fomenta la creatividad en una acción de búsqueda y aprovechamiento del talento en la organización, muchas veces oculto, con el objetivo de devolver el protagonismo a las personas, dándoles valor y creando espacios donde pueda fluir libremente la comunicación. Este proyecto genera una “cadena de talentos” desde que se elige al primer “Disraeli” por la excelencia que demuestra en la realización de alguna actividad, que desarrolla la mejor práctica en formato multimodal, y se extiende a tres “Disraelis” para que implanten esas buenas prácticas y continúen la cadena.

### **Funcionamiento del programa:**

Se elige a un compañero de la organización por una excelencia que demuestre en el día a día. Se le encarga que comparta en un decálogo cómo hace para ser tan excelente y se graba un breve vídeo donde se presenta y comenta ese decálogo.

Después el recién nombrado Disraeli debe elegir a otros tres compañeros que, según él, destaquen por su excelencia.

Sólo hay dos reglas. No se puede elegir a quien te nominó y sólo se puede elegir a una persona de tu departamento.



# LA EXPERIENCIA DISRAELI

ELEGIR DISRAELIS

## PARA ELEGIR A TUS DISRAELIS

**1** HAS DE ELEGIR A TRES DISRAELIS, NI UNO, NI DOS, NI CUATRO... TRES

**2** MIRA A TU ALREDEDOR Y BUSCA COMPAÑEROS/AS CON ALGUNA HABILIDAD O COMPORTAMIENTO EXCELENTE, FUERA DE LO COMÚN.



NO SE TRATA DE RESALTAR A NADIE POR HACER BIEN SU TRABAJO, SINO POR UNA CUALIDAD NO CONOCIDA YA POR LA ORGANIZACIÓN



**4** COMO MÁXIMO SÓLO PUEDES ELEGIR A UN DISRAELI DE TU DEPARTAMENTO...

...Y NO PUEDES ELEGIR A QUIEN TE ELIGIÓ A TI.

SERÍA GENIAL QUE LOS TRES NO FUERAN DEL MISMO SEXO

NO TE PREOCUPES SI NO TE RESULTA FÁCIL ENCONTRARLOS. SÉ PACIENTE Y OBSERVA, ES PARTE DE LA DIVERSIÓN.

ES IMPORTANTE QUE TE TOMES TU TIEMPO A LA HORA DE ELEGIR. BUSCAMOS DISRAELIS EXCELENTES.

UNA VEZ ELEGIDO DEBES CONTARLE EL PROYECTO Y AYUDARLE EN LO QUE NECESITE

POR ÚLTIMO, SÉ HONESTO/A CONTIGO Y CON TU ELECCIÓN.



## **OBSTÁCULOS SUPERADOS :**

La mayor dificultad del proyecto ha consistido en vencer la resistencia de algunas personas a “mostrarse”.

## **IMPACTO:**

El impacto positivo de este proyecto recae sobre los participantes y en la propia organización ya que consigue capturar el conocimiento implícito y concretarlo por medio de un decálogo y de su video asociado. Además, crea un repositorio que permite el crecimiento de la organización asociando ese talento a la persona y marcarla como referente en la materia para aquél que lo necesite.

Algunas ventajas de las más importantes son:

- Creación de canales de comunicación informales.
- Identificación y aprovechamiento del talento.
- Sentimiento de pertenencia a la organización.
- Motivación del personal.
- Mapa relacional de la organización.
- Adquisición y trabajo de habilidades y competencias.

Por último, destacar que este proyecto recibió el Premio Cegos con Equipos & Talento 2015 a las mejores prácticas en recursos humanos en la categoría "Formación y Desarrollo".

## **CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN Y REFERENCIA TEMPORAL:**

Comenzó a funcionar en febrero de 2014 y su período de implantación ha sido de un año y medio.

## **DOCUMENTACIÓN DE CONSULTA Y APOYO:**

Área de Recursos Humanos, formación de la Diputación de Alicante:

<http://formacion.diputacionalicante.es/>

Premios CEGOS a las Mejores Prácticas 2015:

<http://www.equiposytalento.com/premiosCegos>

Club de Innovación:

[http://www.clubdeinnovacion.es/index.php?option=com\\_mtree&task=viewlink&link\\_id=569&Itemid=14](http://www.clubdeinnovacion.es/index.php?option=com_mtree&task=viewlink&link_id=569&Itemid=14)